BESCHÄFTIGUNGSFORMEN – WESENTLICHE UNTERSCHIEDE

"Beschäftigung" ist ein allgemein gehaltener sprachlicher Begriff. Im Wirtschaftsleben kommen aber sehr viele Arten von Beschäftigung vor. Im Folgenden soll daher ein kurzer Überblick über häufig vorkommende rechtliche Typen von Beschäftigungen gegeben werden.

Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer ist, wer seine Arbeitskraft in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt einem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Besondere Merkmale sind Weisungsgebundenheit, Bindung an Arbeitszeiten und Einordnung in eine betriebliche Ablauforganisation.

Man unterscheidet Arbeiter und Angestellte. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, wie das Angestelltengesetz oder das Arbeitszeitgesetz, aber auch die in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivverträge. Die Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber bei der Gebietskrankenkasse zur Sozialversicherung angemeldet.

Freier Dienstvertrag

Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, für einen anderen (=Auftraggeber) seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Diese persönliche Unabhängigkeit besteht vor allem darin, dass keine Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort und keine Kontrolle durch den Auftraggeber gegeben ist. Möglich ist auch die Vereinbarung, dass sich der freie Dienstnehmer vertreten lassen kann.

Freie Dienstnehmer haben keine Ansprüche aus arbeitsrechtlichen Bestimmungen (also keinen Anspruch auf Urlaub oder auf Krankenentgelt). Sehr wohl ist aber eine Kündigungsfrist einzuhalten. Der Auftraggeber hat den freien Dienstnehmer bei der Gebietskrankenkasse zur Sozialversicherung anzumelden.

Vorsicht!

Seit 1.1.2016 ist das Mutterschutzgesetz auch auf freie Dienstnehmerinnen anwendbar.

Werkvertrag

Der Werkvertragsnehmer verpflichtet sich zur Erbringung eines Erfolges oder zur Herstellung eines Werkes. Er arbeitet dabei auf eigenes wirtschaftliches Risiko, in der Regel nach eigenem Plan, meistens mit eigenen Betriebsmitteln. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis und zum freien Dienstvertrag muss er also einen konkreten, "greifbaren" Erfolg erbringen.

Das Honorar kalkuliert der Werkvertragsnehmer und vereinbart es mit dem Werkbesteller. Der Werkvertragsnehmer arbeitet somit selbständig und unabhängig, es sind lediglich fachliche Anweisungen zur Ausführung des Werkes denkbar (Pflichtenheft). Auch muss der Werkvertragsnehmer für Fehler (Gewährleistung) einstehen. Der Werkvertragsnehmer kann theoretisch selbst Arbeitnehmer einsetzen oder Teile des Auftrages an Subunternehmer weitergeben.

Eine Sozialversicherungspflicht besteht bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

- als gewerblich Selbständiger für Tätigkeiten, die der Gewerbeordnung unterliegen,
- als sogenannter "Neuer Selbständiger" für nicht gewerbliche Tätigkeiten, wenn deren Einkünfte aus allen der Pflichtversicherung nach dem GSVG unterliegenden Tätigkeiten die Versicherungsgrenze von € 4.988,64 (2016) überschreitet.

Lehrvertrag

Lehrlinge werden auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines Lehrberufs fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet. Es handelt sich somit um ein spezielles Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis. Es besteht Berufsschulpflicht.

Wesentliche Rechtsgrundlagen sind das Berufsausbildungsgesetz und der Lehrvertrag. Die Entlohnung erfolgt als Lehrlingsentschädigung laut dem in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivvertrag. Im Wesentlichen gelten praktisch alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie bei einem Arbeitsverhältnis. Der Lehrling wird vom Lehrberechtigten zur Sozialversicherung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet.

Volontariat

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer (ergänzenden) Ausbildung kurzfristig in einem Unternehmen beschäftigt werden. Die Ausbildung muss auf jeden Fall im Vordergrund stehen, Arbeitsleistungen sind nur ausnahmsweise zulässig, soweit sie mit der Ausbildung zusammenhängen.

Der Volontär ist nicht Arbeitnehmer. Es gelten keinerlei arbeitsrechtliche Bestimmungen. Allenfalls kann als Anerkennung die Zahlung eines geringen Taschengeldes vereinbart werden. Das Taschengeld sollte deutlich unter der Entlohnung eines Arbeitnehmers liegen. Insbesondere kommt auf ihn kein Kollektivvertrag zur Anwendung.

Ferialpraktikum

Ferialpraktikanten sind Schüler oder Studierende, die als Ergänzung zu einer schulischen Ausbildung ein von der jeweiligen Schule vorgeschriebenes Pflichtpraktikum absolvieren müssen. Der Ausbildungszweck steht im Vordergrund. Der Ferialpraktikant darf sich im Betrieb betätigen, aber nicht als Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer in den Ferien eingesetzt werden (dann liegt ein Arbeitsverhältnis vor!). Es besteht keine Arbeitspflicht. Fachliche Anweisungen und Anweisungen zum Arbeitnehmerschutz können selbstverständlich gegeben werden.

Ferialpraktikanten haben keine Ansprüche auf Grund arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Ein Taschengeld kann frei vereinbart werden. Wird ein Taschengeld gezahlt, sind Ferialpraktikanten bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

Vorsicht!

Legen Kollektivverträge verbindlich eine Entlohnung für Ferialpraktikanten fest, liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Dies ist beispielsweise in der Gastronomie oder im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe der Fall.

Stand: Mai 2016

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!